

カテゴリー	大項目	中項目	小項目
公認心理師の会共通 コンピテンス	公認心理師の職責と倫理 を理解して実践できる	法の理解と遵守、公認心理師法の理解と法的義務(信用失墜行為の禁止、秘密保持義務、連携の義務等)、情報の適切な扱い	
		要支援者の主体性と尊厳の尊重、個別性の尊重、多様性の尊重(ジェンダー、年齢、民族、国籍、障害など)	
		多職種連携(チーム活動)、地域連携	
		資質向上の責務、技能の向上、生涯学習、心理職としての成長	
	科学者-実践家モデルおよびエビデンスにもとづいた実践ができる	科学的な態度(自らの実践への根拠に基づいた批判的態度)、基礎的心理学の知見の理解と実践への適用	
		生物心理社会モデルによる統合的理解と実践	
		エビデンスの参照、利用、構築、普及	
		研究活動	
	心理的アセスメントと ケースフォーミュレーションを適切に実施でき 心理的介入を適切に実施 できる	事例に対するケースフォーミュレーション	
		アセスメントツールの利点と限界を理解した適切な実施	
		アセスメント結果の適切なフィードバック	
		ケースフォーミュレーションにもとづく介入方針の決定	
ケースマネジメント、お よび関係機関との連携が 適切に実施できる	エビデンスや治療ガイドライン等を参照した介入方針の決定		
	アセスメントにもとづく介入の適切な実施、評価、再アセスメント		
	コミュニケーション(共同意思決定を推進する能力、インフォームド・コンセント、説明責任)		
	包括的(地域生活支援)視点でのアセスメント、多職種連携、地域・他機関との連携、リファー、公的扶助や地域福祉支援活用の提案、リスクマネジメント		
関係者への支援を適切に 実施できる	家族等関係者への支援、家族等関係者や介入スタッフへの説明責任、他の専門職や関係者へのコンサルテーション		
	心の健康教育を適切に実施できる		
I. 理論的基盤	産業組織心理学に加え産 業保健学に関する理論的 枠組みを理解できる	組織行動学の目標	生産性、退職率、常習的欠勤、組織市民行動、プロアクティブ行動、戦略との整合
		キャリア、発達心理学	自己理解、職業理解 主要なキャリア支援理論(特性因子論、発達論、意思決定論、社会的学習理論、認知・行動理論、ハッブスタンス理論、社会構成主義とナラティブ論) 行政の施策、第10次職業能力開発基本計画、新ジョブカード、セルフキャリアドック、キャリアマップ、職業能力評価シート、ビジネスキャリア検定、キャリアコンサルティング
		モチベーション	動機付けのプロセス理論、欲求理論、強化理論、期待理論、自己決定理論、自己調整理論、公平理論 コンテクスト理論、職務特性、ジョブクラフティング
		リーダーシップ	特性、行動(PM)、条件適合 主要理論(変革型(トランスフォーメーション)、交換型(トランザクショナル)、サーバント、オーセンティック、シェアード) コーチング、リーダーシップ開発
		組織文化、組織風土	風土の機能、心理的安全性
		安全文化	KY(危険予知)活動、リスク・アセスメント、ヒヤリ・ハット活動
		労働安全衛生	一般定期健康診断関係、作業関連障害、労働衛生3管理(5管理)
		職業性ストレス	職業性ストレスに関する理論(NIOSH、Karasek、ストレス脆弱性モデル等)
		認知行動科学	行動分析学マネジメント、認知行動的アプローチ、ストレスマネジメント
		産業精神保健	健康増進、食事、運動、睡眠、精神的健康
		労働経済学・行動経済学	心身の状態の労働生産性への影響 ナッジ理論(行動変容)
		チームコミュニケーション	組織デザイン、変革のマネジメント、ファシリテーション、風土形成、チームビルディング
		組織の基本的な成り立ち	人事考課制度、人材開発制度など各種制度や目標管理・品質管理
		最新の経済の動向や業界情報の理解	就労環境の理解
		II. 制度理解	法令・組織の規則、雇用 契約の仕組みを理解して 活動できる
労働契約法(安全配慮義務)	労働契約法(安全配慮義務)		
労働安全衛生法(体制づくり・ストレスチェック)	労働安全衛生法(体制づくり・ストレスチェック)		
障害者雇用促進法	障害者雇用促進法		
障害者差別解消法	障害者差別解消法		
高齢者雇用安定法	高齢者雇用安定法		
労働者派遣法	労働者派遣法		
男女雇用機会均等法・女性活躍推進法	男女雇用機会均等法・女性活躍推進法		
育児・介護休業法	育児・介護休業法		
過労死等防止対策推進法	過労死等防止対策推進法		
労働者災害補償保険法	労働者災害補償保険法		
雇用保険法	雇用保険法		
主要な法令の関連指針(心の健康保持増進のための指針、THP指針、労働者の職場復帰支援の手引き、労働災害防止計画)	主要な法令の関連指針(心の健康保持増進のための指針、THP指針、労働者の職場復帰支援の手引き、労働災害防止計画)		
自殺対策基本法	自殺対策基本法		
個人情報保護法(健康情報等取扱い規定)	個人情報保護法(健康情報等取扱い規定)		
健康増進法、健康日本21	健康増進法、健康日本21		
健康保険法(高齢者の医療確保に関する法律)	健康保険法(高齢者の医療確保に関する法律)		
労働施策総合推進法等、各法改正	労働施策総合推進法等、各法改正		
就業規則、人事制度、雇用契約のあり方: no work no pay	就業規則、人事制度、雇用契約のあり方: no work no pay		
III. 産業保健体制構 築	ニーズに沿った支援シス テム構築ができる	相談対応のための環境整備	相談対応ルールの整備 相談環境の整備 面談記録の帳票類作成 個人情報取り扱いについてのルール整備
		職場復帰支援プログラムの整備	復職支援プログラムの整備 関係者への教育 運用及び実施後のフォローアップ 復職支援に関わる帳票類作成 関係者間の役割分担(心理職の役割を明確化)
		社内外スタッフとの連携	産業医、産業保健スタッフ、主治医、人事労務・管理監督者、関係機関等との適切な連携
		役割の規定および事業場内関係者との共有	社内外の資源の把握

IV. ストレスチェック制度	ストレスチェックの企画立案、実施ができる	ストレスチェック実施の体制とフローづくり	衛生委員会審議事項
		ストレスチェックの企画と実施	経営層へのフィードバック、管理職へのフィードバック
		ストレスチェックの集団分析および結果のフィードバックと管理職教育	職場環境改善の実施
		職場環境の評価と改善	心理的介入の実施
V. 組織への介入	関係者との適切な連携ができる	ストレスチェックによるハイリスク者への面談対応	リスクスクリーニング（受診の必要性）
		ストレスチェックによるハイリスク者への環境調整支援	面談や職場視察による問題のアセスメント
			ハイリスク者に対する個人内課題の認識促進
			ハイリスク者の継続支援
V. 組織への介入	組織に関する適切なアセスメントを実施できる	社内外関係者（産業医、産業保健スタッフ、主治医、人事労務・管理監督者等）や関係部署との適切な連携	職場環境配慮事項の整備
		組織の心理的アセスメント	関係者（産業医、保健師、上司、人事等）との連携
		データに基づく対策の提案	専門医の紹介
		企画・施策のPDCA管理（プロジェクトマネジメント）	フォローアップ体制の構築
V. 組織への介入	組織にあわせた施策の企画立案・提案と実行	現場との普段のコミュニケーションから組織の問題を発見	各種データに基づく改善案の提案（休復職状況のデータ、健康診断結果、ストレスチェックによる集団分析結果）
		経営層に対するコンサルテーション（労働損失・医療費など経営指標に関する報告と改善策の提案）	取組みを実施した効果を多面的に把握
		健康経営推進支援	結果をまとめて報告
		職場ストレス低減のための介入	健康増進施策
V. 組織への介入	組織の課題解決支援ができる	職場環境の評価（ストレス要因の分析）	適切な改善策の提案
		組織改革支援	参加型職場環境改善のためのグループワークの企画と実施
		組織へのコンサルテーション	組織改革支援（①戦略の実行、②組織行動目標の達成、③健康の向上、を目的とした支援、経営企画部門との連携と助言）
		関係者への危機介入コンサルテーションと心理教育	チームコミュニケーションの改善（組織のコミュニケーション改善、関係性の向上を目的とした介入、関連部門との連携と助言）
V. 組織への介入	ニーズに沿った組織向け教育・研修を実施できる	関係者へのリスクスクリーニング	対象組織の力動の理解と解釈
		被災職場に対する支援	心身の健康、行動的側面、生産性、パフォーマンス
		教育・研修の企画、立案、実施、評価	関係者との連携
			コンサルテーション
VI. 個人への介入	ニーズに即した個人介入ができる	キャリアに関する相談対応	心の健康教育と情報提供
		業務パフォーマンスの改善	（自死者の周辺関係者に対して）継続的な面談や情報収集
		目標達成のための支援	自死者の職場関係者からハイリスク者の抽出と面談、病院受診の必要性の判断
		対象者の適応支援と環境調整	自殺未遂者の職場関係者からハイリスク者の抽出と面談、病院受診の必要性の判断
VI. 個人への介入	産業領域に適したケースマネジメントと連携を適切に実施できる	上司や人事関係者などへの相談対応とコンサルテーション	就業継続のための支援計画の作成と実施
		リスクスクリーニング	指針に則ったメンタルヘルス研修（労働者の心の健康保持増進のための指針：ラインケア）
		リスク低減のための対応	リーダーシップ、キャリア開発、ハラスメント予防
		教育・研修の企画、立案、実施、評価	企業のニーズに応じて心理的モデルや知見を活かした教育研修
VII. 職場復帰支援	休復職者への復職支援・再適応支援ができる	病気休業中の対応	事業所内産業保健スタッフに対する教育研修・情報提供
		職場復帰への準備支援（病気療養者）	仕事の適性相談に対し、適切な相談先につなげる、適性や今後の進路、キャリアアップについて相談者が整理できていない問題を整理できるように支え、選択を支援
		職場復帰への準備支援（上司、人事）	業務パフォーマンスを低下させる問題の特定とアセスメント
		職場復帰に向けた連携（主治医、産業医）	業務パフォーマンス改善のためのカウンセリング
VIII. 活動の維持と質の向上	サービスの構築と維持、質の向上ができる	ビジネスマナー、組織人としての基本的行動	業務パフォーマンス改善のための動機づけ、短期介入
		サービスの利用促進のためのPR活動	コーチング
		ネットワークの構築	地域資源理解（医療・福祉・司法・教育）
		活動に関する効果評価と見直し	適切な社会資源（地域・他機関）との連携